

## **RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE FÖR ENZYMATICA AB (PUBL)**

### **1 Inledning**

- 1.1 Denna ersättningspolicy omfattar lön och andra villkor för ledande befattningshavare i Enzymatica AB (publ) ("Enzymatica" eller "bolaget"). Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen. Riktlinjerna ska tillämpas avseende varje åtagande om ersättning till ledande befattningshavare och varje förändring av redan avtalade åtaganden om ersättning efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Dessa riktlinjer ska som längst gälla fram till årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.
- 1.2 De nu föreslagna riktlinjerna är mer detaljerade än tidigare för att uppfylla nya lagkrav. Ändringarna medför inte några väsentliga ändringar i ersättningsstrukturen.

### **2 Syfte och grundläggande principer**

- 2.1 Enzymaticas långsiktiga mål och affärsstrategi är att fortsätta växa genom att öka marknadsandelen och stärka positionen på befintliga marknader, att expandera till fler geografiska marknader och att utveckla fler unika hälsoprodukter genom bolagets enzymteknologi. Ytterligare information om Enzymaticas affärsstrategi och hållbarhetsarbete finns tillgänglig i bolagets årsredovisning.
- 2.2 Enzymaticas utgångspunkt är att bolaget ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera och behålla ledande befattningshavare med god kompetens, erfarenhet och expertis att nå uppställda verksamhetsmål, implementera bolagets affärsstrategi samt tillvarata bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Ersättningen ska vara marknadsmässig.
- 2.3 Ersättningen ska inte vara diskriminerande på grund av kön, etnisk bakgrund, nationellt ursprung, ålder, funktionsnedsättning eller andra sådana omständigheter.

### **3 Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna**

- 3.1 Ersättningsutskottet ska bereda styrelsens förslag till riktlinjer. Med ersättningsutskottets rekommendation som grund ska styrelsen när det uppkommer behov av väsentliga förändringar av riktlinjerna, dock minst var fjärde år, upprätta förslag till riktlinjer för beslut av årsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte styrelseledamot, verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.
- 3.2 Vid beredningen av styrelsens förslag har ersättningar och anställningsvillkor för bolagets övriga anställda beaktats vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

### **4 Fast lön och förmåner**

- 4.1 Ledande befattningshavares fasta lön ska vara marknadsmässig och baseras på den individuella befattningshavarens arbetsuppgifter, ansvar, erfarenhet, kompetens och prestation.
- 4.2 Enzymatica erbjuder andra sedvanliga förmåner till ledande befattningshavare, såsom företagsbil och företagshälsövård, som ska motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden och nyttan för bolaget. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

- 4.3 I den mån styrelseledamot utför arbete för bolagets räkning vid sidan av styrelsearbetet ska marknadsmässigt konsultarvode kunna utgå. Sådant arvode ska vara förenligt med dessa riktlinjer.

## **5 Rörlig ersättning**

- 5.1 Utöver fast lön kan rörliga ersättningar erbjudas som belönar målrelaterade prestationer och som beror av i vilken utsträckning de i förväg uppställda målen uppfylls inom ramen för bolagets verksamhet. Målen kan omfatta såväl finansiella som icke-finansiella kriterier, vilka ska vara förutbestämda och mätbara. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.
- 5.2 Rörlig ersättning ska vara relevant och rimlig i förhållande till total ersättning och ska inte överstiga 30 procent av fast årslön.
- 5.3 När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterättning avslutats ska ersättningsutskottet fastställa i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

## **6 Pension**

- 6.1 Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda tjänstepensionsförsäkringar som ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som generellt gäller för motsvarande ledande befattningshavare på marknaden. Pensionsförmånerna ska inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.
- 6.2 Pensionsförmåner ska generellt utgå i enlighet med regler, kollektivavtal (vilket kan innebära en rätt till förtidspension) och praxis i det land där respektive ledande befattningshavaren är stadigvarande bosatt.

## **7 Uppsägning och avgångsvederlag**

- 7.1 Anställningsavtal ingångna mellan bolaget och ledande befattningshavare ska som huvudregel gälla tillsvidare.
- 7.2 Uppsägningstid och eventuellt avgångsvederlag ska inte överstiga fast lön och förmåner under 18 månader. Vid den ledande befattningshavarens egen uppsägning får uppsägningstiden inte överstiga 12 månader och avgångsvederlag ska inte utgå.

## **8 Avvikelser från riktlinjerna**

Styrelsen ska ha rätt att frångå dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Om sådan avvikelse sker ska styrelsen redovisa skälen till avvikelserna vid närmast följande årsstämma.